

WORK-FAMILY CONFLICT DAN BURNOUT PADA GURU WANITA

SKRIPSI



Oleh :

SAVIRA ELMALIA KHARISMA

201610230311042

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

TAHUN 2020

WORK-FAMILY CONFLICT DAN BURNOUT PADA GURU WANITA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

TAHUN 2020

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Savira Elmalia Kharisma
NIM : 201610230311042

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2020**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Savira Elmalia Kharisma

Nim : 201610230311042

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 10 Juli 2020
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,

Sekretaris/Pembimbing II,

Mohammad Shohib, M.Si.

Alifah Nabilah Masturah, M.A.

Anggota I

Anggota II

Dr. Latipun, M. Kes

Uun Zulfiana, S.Psi, M.Psi.

Mengesahkan
D e k a n,

Muhamad Salis Yuniardi, M.Si., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Savira Elmalia Kharisma

NIM : 201610230311042

Fakultas/Jurusan : Psikologi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

Work-Family Conflict Dan Burnout Pada Guru Wanita

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak Bebas Royalti non Eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 10 Juli 2020

Mengetahui,
Kepala Program Studi

Yang Menyatakan

Susanti Prasetyaningrum, S.Psi., M.Psi.

Savira Elmalia Kharisma

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya. sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul “*Work-Family Conflict Dan Burnout Pada Guru*” sebagai syarat memperoleh gelar sarjana psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses menyelesaikan tugas akhir ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sangatlah sulit untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Muhammad Salis Yuniardi S.Psi.,M.Psi Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
2. Bapak Mohammad Shohib,M.Si. selaku pembimbing I dan ibu Alifah Nabilah Masturah, M.A selaku pembimbing II yang selalu membantu dan membimbing penulis serta memberikan saran, kritik dan masukan kepada penulis
3. Ibu Prof. Dr. Iswinarti, M.Si selaku dosen wali yang telah mendukung dan memberikan pengarahan dari awal semester hingga selesainya tugas akhir ini.
4. Semua responden yang telah bersedia membantu penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Keluarga penulis yaitu ayah dan mama serta adikku tercinta atas doa dan ridhonya.
6. Semua teman-teman penulis Sarah, Husin, Puan, Hana, Nuzul, Zizi, Nisa, Jufi, Zulfikar, Alya, Rara, Lily, Lala, Ega, Amel dan Tara yang selalu memberi semangat dan selalu ada saat penulis dalam keadaan susah maupun senang dalam proses penyusunan skripsi.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tidak ada karya manusia yang sempurna. Sehingga kritik maupun saran sangat membantu dalam mengembangkan diri terutama dalam penulisan tugas akhir ini, meski demikian penulis berharap tulisan ini dapat bermanfaat untuk semua kalangan.

Malang, 10 Juli 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAK.....	1
PENDAHULUAN.....	2
LANDASAN TEORI.....	5
<i>Work family conflict</i>	5
<i>Burnout</i>	6
<i>Work family conflict terhadap Burnout</i>	7
Kerangka Berpikir.....	9
Hipotesis.....	9
METODE PENELITIAN.....	10
Rancangan Penelitian.....	10
Subjek Penelitian.....	10
Variabel dan Instrumen Penelitian.....	11
Prosedur dan Analisa Data.....	11
HASIL PENELITIAN.....	13
DISKUSI.....	14
SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	16
REFERENSI.....	17
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	19

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Responden Penelitian	10
Tabel 2. Indeks Reabilitas dan Validitas Skala	11
Tabel 3. Kategori <i>Work Family Conflict</i> dan <i>Burnout</i>	12
Tabel 4. Uji Regresi <i>Work Family Conflict</i> terhadap <i>Burnout</i>	13



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	9
-----------------------------------	---



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian	21
Lampiran 2. Hasil Uji Normalitas dan Uji Regresi.....	27
Lampiran 3. Blue Print Skala Penelitian	33
Lampiran 4. Surat Keterangan	35



WORK-FAMILY CONFLICT DAN BURNOUT PADA GURU WANITA

Savira Elmalia Kharisma

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

Savira1401@gmail.com

Perempuan yang berperan ganda sebagai ibu rumah tangga sekaligus pekerja di luar rumah cenderung akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dan fungsi perannya. Pembagian waktu ini menjadi semakin sulit sejak diterapkannya sistem *fullday school* oleh pemerintah di Indonesia. Beban kerja yang berat pada guru akan memicu timbulnya burnout. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari *work family conflict* terhadap burnout pada guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non eksperimen. Responden adalah 150 guru wanita yang berusia 23-50 tahun dengan lama kerja lebih dari satu tahun. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu purposive sampling. Instrumen yang digunakan adalah *multidimensional measure of work family conflict* dan MBI (*Maslach Burnout Scale*). Penelitian ini menggunakan analisa regresi linier sederhana. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif ($B = 0.893$; $p = 0.00$) antara *Work family conflict* terhadap *burnout* pada guru. Kontribusi dari *work family conflict* terhadap *burnout* pada guru wanita sebesar 65.5%.

Kata kunci: Guru, Kelelahan kerja, Konflik peran ganda.

Women as housewives who play a dual role as workers outside the home will experience difficulties in the division of time between their work and their duties as a housewife. This division of time has become increasingly difficult since the implementation of the full-day school system by the government in Indonesia. Heavy workloads and uncertain working hours on the teacher can trigger burnout. The purpose of this study was to determine the contribution of work-family conflict to burnout on teachers. In this study, researchers will use non-experimental quantitative research Respondents in the study amounted to 150 female teachers aged 23-50 years with a length of work of more than one year. The data collection technique used in this study was purposive sampling. In this study, the instruments used were a multidimensional measure of work-family conflict and MBI (Maslach Burnout Scale). In this study, the data obtained were analyzed using simple linear regression with the results of the study explaining that there is a positive influence ($B = 0.893$) between Work-family conflict on burnout on teachers. The coefficient of determination (R^2) 0.655 where there is a contribution from work-family conflict to burnout in female teachers by 65.5%

Keywords: Work family conflict, Burnout, Teacher

Setiap individu yang memasuki usia dewasa ingin menjalin kehidupan rumah tangga yang di impikan. Mereka pasti ingin memiliki keluarga yang bahagia lahir maupun batin. Namun, terkadang peran suami untuk memenuhi kebutuhan perekonomian di dalam sebuah keluarga tidak mampu menunjang kesejahteraan kehidupan keluarga secara menyeluruh. Hal itu menyebabkan munculnya peran wanita untuk berpartisipasi dalam mencari nafkah dalam rangka memenuhi kebutuhan keluarga. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2018 tingkat partisipasi angkatan kerja wanita meningkat 0.40% dari 55.04% menjadi 55.44% Badan Pusat Statistik (2018). Banyak wanita berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang bertransisi menjadi wanita karir tanpa meninggalkan kewajibannya sebagai seorang ibu rumah tangga. Namun demikian menjadi seorang wanita karir juga tidak terlepas dari tekanan di tempat bekerja dan tekanan yang berlebihan akan berdampak kepada kondisi fisik dan psikologis.

Karyawan yang memiliki intensitas jam kerja padat sehingga menyebabkan kurangnya waktu untuk beristirahat dan melakukan hal yang disukai. Serta diikuti adanya tekanan serius secara terus menerus dari kantor maupun lingkungan di rumahnya menyebabkan ketidakmampuan dalam mengendalikan *stress* di tempat kerja yang bersifat kronis. Hal tersebut diduga menjadi penyebab terjadinya *burnout* di dalam diri para karyawan. Dilansir dari *International Trade Union Confederation* (ITUC) yang menyebutkan bahwa Indonesia sebagai salah satu negara dengan iklim kerja paling buruk sedunia dengan rating 5 (dari skala 1 sampai 10). Indonesia disebut gagal menjamin pemenuhan hak pekerja menurut *World Health Organisation* (WHO) pada bulan Mei 2019 dalam *World Health Assembly* di Geneva. *Burnout* sebagai *Internasional Classification Disease* (ICD) (*World Health Organisation*, 2019)

Menurut pernyataan Maslach dan Jackson dalam Ananda (2017) yang menyebutkan bahwa guru merupakan satu bentuk profesi yang memberikan layanan kemanusiaan (*human service profession*) yang penuh. *Burnout* bisa terjadi pada siapa saja, dari bidang pekerjaan manapun seperti pelayanan sosial perawat, guru serta anggota keamanan karena tingkat kelelahan yang mereka alami lebih tinggi (Andriani dan Helmayunita, 2019). Penelitian dari yang terdahulu menjelaskan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (Szczygiel dan Mikolajczak, 2018). *Burnout* dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti adanya pengalaman kerja yang minim (Eliyana, 2018).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Satriyo (2014) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan secara langsung antara *burnout* terhadap kinerja dosen. Ini berarti bahwa semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh seorang dosen maka akan menyebabkan semakin menurunnya kinerja yang dimiliki oleh dosen tersebut. Maka jika seorang karyawan memiliki *burnout* yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka akan menyebabkan adanya penurunan kualitas kerjanya yang mengakibatkan prestasinya. Istilah *burnout* pertama kali dideskripsikan oleh Herbert Freudenberger yang berprofesi sebagai seorang psikolog klinis di New York. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sihotang (2004) menyatakan bahwa tingkat *burnout* seseorang dipengaruhi oleh jenis kelamin, dimana dalam penelitian tersebut dikatakan wanita mengalami *burnout* lebih tinggi dibandingkan pria. Penelitian yang dilakukan Darmawan (2015) mengatakan karyawan yang baru bekerja lebih cenderung mengalami *burnout* dari pada yang sudah bekerja lebih lama. Beberapa penelitian sebelumnya yang menggunakan subjek kerja minimal kerja 1 tahun untuk mengetahui tugas dan fungsinya didalam sebuah organisasi Sahrah (2017). Menurut Freudenberger (dalam Jeung, Kim, & Chang, 2018) *burnout* merupakan suatu kondisi yang terjadi pada seseorang yang bekerja terlalu banyak, bekerja dengan waktu yang terlalu lama dan bagi mereka yang terlalu intens dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini mengakibatkan karyawan

mengalami kondisi kelelahan fisik yang terus menerus, kekurangan energi dalam melakukan pekerjaannya, masalah psikologis seperti memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, dan tidak bekerja cukup efisien, dan mengalami penurunan prestasi kerja, tetapi tingkat *burnout* dapat berkurang dengan adanya dukungan sosial dari lingkungannya.

Wanita yang menikah mengatakan konflik pekerjaan dan keluarga yang jauh lebih tinggi daripada wanita yang tidak menikah (Patel, Govender, Paruk, & Ramgoon, 2006). Berdasarkan hasil penelitian Rosyad (2017) menyatakan bahwa adanya *work family conflict* yang di alami perawat dapat memicu munculnya stress. Berdasarkan budaya yang ada di Indonesia mengharuskan peran wanita yang sudah menikah terdapat beberapa kewajiban di dalam kehidupannya, yaitu kewajiban untuk menjadi seorang ibu yang mana harus memberikan pendidikan dan merawat anaknya. Selain itu seorang istri juga memiliki kewajiban untuk merawat suami dengan mencurahkan kasih sayang secara penuh kepada semua anggota keluarganya. Sebagai ibu rumah tangga dan juga menjadi seorang karyawan tersebut akhirnya menimbulkan *work family conflict*. *work family conflict* merupakan salah satu pemicu munculnya *stressor* kerja bagi wanita yang bekerja. Seseorang wanita yang menjalani peran ganda secara sekaligus lebih cenderung mudah mengalami *stress* dalam kerja, karena adanya intensitas peran ganda yang dilakukan cukup tinggi dari wanita yang kerja dan bisa menyebabkan adanya tingkat penurunan kinerjanya di tempatnya bekerja, dikarenakan wanita yang melakukan pekerjaan diluar rumah akan lebih rentan merasakan depresi, adanya peningkatan keluhan kondisi fisik, serta tingkat energi yang rendah sehingga menyebabkan meningkatnya *stress* pada dirinya. Hal tersebut menjadikan wanita yang bekerja memiliki dua peranan yang penting, yaitu sebagai pekerja dengan segala tanggung jawabnya dan juga perannya di rumah tangga untuk memberikan kasih sayang yang penuh terhadap seluruh anggota keluarga.

Berdasarkan penelitian Anggriana, Margawati, dan Wardani (2016) semakin tinggi dukungan sosial keluarga maka semakin rendah *Work family conflict* yang di alami oleh dosen perempuan. Wanita yang bekerja dan berkeluarga khususnya yang mempunyai anak secara otomatis memiliki peran ganda di dalam kehidupannya. Peran ganda yang dimiliki wanita yang bekerja sekaligus menjadi seorang ibu harus menjalankan perannya secara bersamaan dilingkungan kerjanya dan di lingkungan keluarganya secara berimbang. Setiap wanita berusaha bisa menjalani semua peran dengan baik dan sempurna, namun hal tersebut bukan perkara yang mudah untuk dijalani. Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga atau keluarga dan mengganggu aktifitas bekerja maka penting adanya dukungan sosial dari keluarganya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Azkiyati, 2018) ada hubungan manajemen waktu dan konflik peran ganda dengan adanya stres pada wanita menikah berprofesi sebagai guru. semakin tinggi tingkat konflik peran ganda seseorang, maka akan semakin tinggi pula tingkat stres orang tersebut. Akan tetapi manajemen waktu memiliki pengaruh yang lemah terhadap dua variabel tersebut. Selanjutnya, hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Fassa, A. A., (2015), menunjukkan bahwa ada pengaruh *work-family conflict* (*time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*) terhadap dimensi-dimensi *burnout*. Wanita lebih menunjukkan tingkat *burnout* yang tinggi secara signifikan dengan memperhatikan konflik antara karir dan keluarga dibandingkan dengan pria.

Penelitian ini dilakukan kembali kepada populasi yang berbeda, yaitu kepada guru dikarenakan adanya potensi untuk mengalami *burnout* yang tinggi. Perempuan sebagai ibu rumah tangga yang berperan ganda sebagai pekerja diluar rumah akan mengalami kesulitan dalam pembagian waktu antara pekerjaannya dan tugasnya sebagai ibu rumah tangga. Pembagian waktu ini menjadi semakin sulit sejak diterapkannya sistem *full day school* oleh pemerintah di Indonesia. Dengan adanya beban kerja yang berat, bekerja dengan waktu yang lama dan tidak tentu, serta bekerja terlalu intens dapat memicu timbulnya *burnout*. Berdasarkan wawancara singkat yang telah dilakukan kepada salah satu guru, didapatkan informasi bahwa mereka memiliki tugas pokok seperti memberikan bimbingan disekolah secara intens, memberikan bimbingan diluar jam sekolah dan mencari uang tambahan menjadi pengajar les serata menjadi ibu rumah tangga. Selain itu, salah satu guru tersebut juga menyatakan jika mereka memiliki jam kerja yang panjang serta harus siap siaga ketika dibutuhkan kapanpun dalam proses memberikan bimbingan kepada muridnya, sehingga mereka seringkali mengalami kelelahan yang berlebih. Oleh sebab itu kemungkinan munculnya *work family conflict* pada guru sangat memungkinkan. Penelitian ini menggunakan *work family conflict* sebagai variabel X dikarenakan pada penelitian- penelitian sebelumnya *burnout* lebih sering dikaitkan dengan variabel lain seperti regulasi diri (Ekawanti & Mulyana, 2016). Selain itu, pada penelitian-penelitian sebelumnya *burnout* seringkali dilakukan kepada para pekerja medis. Maka, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi dari *work family conflict* terhadap *burnout* pada guru. Penelitian ini dilakukan karena penting untuk melihat adanya *burnout* yang mana merupakan factor terpenting bagi organisasi maupun perusahaan untuk dapat mencapai kualitas sumber daya manusia yang maksimal agar mencapai target dan prestasi bekerja yang lebih baik. Selain itu kemampuan untuk menjalankan peran ganda penting juga untuk guru agar terus dapat melangsungkan pekerjaannya dan kehidupan rumah tangganya.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah yang diambil adalah apakah ada pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* guru. Manfaat yang diberikan dalam penelitian diharapkan memberikan pandangan pemikiran yang baru dalam perkembangan ilmu pengetahuan yang khususnya terkait tentang *work family conflict* dan *burnout*, sehingga hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan baru kepada para guru yang menjalankan peran ganda untuk lebih mampu menyeimbangkan tugas-tugasnya di kantor maupun dirumah dan semakin tetap memberikan keuntungan dan kontribusi pada perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Burnout

Menurut Maslach dan Jackson (1981) mendefinisikan *burnout* adalah sindrom kelelahan dan sinisme yang terjadi akibat beberapa pekerjaan yang dikerjakan. *Burnout* wujud sebuah situasi yang mana seseorang mengalami kehabisan dari sisi energi, motivasi yang dapat menunjukkan adanya perubahan dari sisi perilaku dan sikap dalam menanggapi adanya tuntutan yang ada dalam kehidupan, mengalami frustrasi dalam bekerja karena merasa dirinya tidak dihargai dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan. Menurut pengamatan freudenberg *burnout* muncul ketika tubuh dan pikiran yang terus-menerus merasa tegang untuk menanggapi stres yang tinggi. terkait dengan adanya situasi yang mana seorang merasa kebingungan antara pekerjaannya dan tugas prioritas yang diinginkan, khawatir tentang adanya keamanan bekerja dan keinginan untuk dihargai serta mengharapkan mendapatkan bayaran yang sesuai dengan apa yang dilakukannya. *Burnout* diartikan sebagai sebuah sindrom psikologis atas tiga dimensi yaitu yang pertama kelelahan emosional, kedua depersonalisasi, maupun yang ke tiga *personal accomplishment*. *Burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif.

Burnout terjadi karena kurangnya motivasi, emosional diri, serta keadaan psikologis dari individu tersebut. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung, hubungan dengan rekan kerja yang kurang harmonis, pekerjaan yang monoton dan pekerjaan yang mendesak dimana pekerja dituntut untuk harus segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan juga merupakan pemicu terjadinya *burnout* (Hartanti, 2018). Maslach dan Pines (Farber, 1991) berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor utama dari seseorang dapat merasakan *burnout*. Hal tersebut ditandai dengan perkembangan konsep diri yang negatif, terkadang mereka akan merasakan perasaan bersalah, tidak mampu, tidak kompeten dan merasa sulit untuk merasakan keadaan mereka baik tempat kerja maupun di rumah. Pekerja yang mengalami *burnout* akan merasa kehilangan motivasi dalam bekerja (Andarini, 2018).

Menurut Lhutans (2010) *burnout* adalah adanya stres yang gejala cukup panjang dan seorang yang mengalaminya berusaha memahami adanya nilai-nilai dalam pribadinya. Bertolak belakang dengan pengertian yang ada, *burnout* sendiri terjadi akibat munculnya stres yang berkepanjangan yang memiliki dampak pada munculnya dari segi kelelahan secara fisik maupun kelelahan secara non fisik yang dapat mengakibatkan seorang karyawan tersebut terpisah dari lingkungan kerjanya. *Burnout* yang biasanya dialami oleh karyawan yang memiliki intensitas bekerja yang cukup tinggi dan berhubungan dengan adanya *pressure* dari tempat bekerja yang berat.

Berdasarkan penjabaran tersebut, *burnout* dapat didefinisikan sebagai kondisi seseorang yang mengalami kurangnya motivasi dan kehabisan energi yang menunjukkan adanya perubahan dari segi sikap dan perilaku dalam menanggapi kehidupan dan tuntutan pada pekerjaannya. *Burnout* diukur dengan menggunakan skala yang telah disusun oleh Maslach dan Jackson (1981), skala tersebut dikenal dengan nama *Maslach Burnout Scale* (MBI) yang disusun berdasarkan aspek-aspek seperti *emotional exhaustion*, depersonalisasi, dan penurunan capaian diri. Skala ini dibuat karena staff pada lembaga pelayanan masyarakat pada tahun itu memiliki permasalahan psikologis, sosial maupun fisik yang membuatnya kelelahan kerja sehingga menimbulkan stress

dan berbagai sikap negatif seperti perasaan yang tidak puas terhadap diri sendiri (Maslach dan Jackson, 1981).

Dimensi *Burnout*

Maslach dan Jackson, (1981) menyatakan berikut ketiga dimensi dari *burnout* yang pertama ada *Emotional Exhaustion* yaitu mengacu pada perasaan emosional yang berat dan mengakibatkan seseorang kehabisan sumber daya emosi pada dirinya. Kelelahan ini adalah wujud dari beban kerja dan konflik pribadi seseorang ditempat kerjanya. Seseorang yang merasa kehilangan energi akan merasa kesulitan dalam menghadapi orang lain atau hari berikutnya. *Depersonalization* lebih mengacu pada adanya sikap negatif, menjaga jarak dengan lingkungan sosial, kasar dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan serta kehilangan idealism. Perilaku tersebut adalah cara untuk melindungi diri dari adanya tuntutan emosional yang berlebihan pada diri seseorang. *Personal Accomplishment* adanya penilaian yang rendah terhadap pencapaian keberhasilan serta kompetensi yang ada pada diri dalam menjalankan tugas yang dikerjakan dengan menurunnya *self-efficacy* dapat dikaitkan dengan munculnya depresi dan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dapat diperburuk oleh kurangnya dukungan sosial dan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Pada dimensi ini, menyebabkan rasa putus asa pada diri sendiri yang mengakibatkan kegagalan pada pekerjaan yang dilakukan.

Faktor-faktor penyebab *Burnout*

Menurut Maslach dan Leiter, (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) berikut faktor yang menyebabkan adanya *burnout* pertama adanya karakteristik individu yang bersumber dari dalam diri individu merupakan salah satu penyebab timbulnya *burnout*. Hal tersebut dapat digolongkan atas dua factor yaitu a) Faktor demografi terdiri dari perbedaan jenis kelamin antara pria dan wanita. b) Faktor perfeksionis, adalah ketika seorang yang selalu melakukan pekerjaan sampai benar-benar sempurna sehingga seseorang akan sangat mudah merasakan frustrasi bila apa yang dikerjakannya tidak sempurna dan tidak tercapai. Faktor berikutnya dari lingkungan kerja. Masalah beban kerja yang berlebihan dapat menjadi salah satu faktor dari pekerjaan yang berdampak pada timbulnya *burnout* pada diri seseorang. Beban kerja berlebihan meliputi tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan pemberi pelayanan merasakan adanya ketegangan emosional yang berdampak pada kurang maksimalnya pemberian layanan (Maslach, 1981; Prijayanti, 2015).

Work family conflict

Work family conflict adalah sumber dari munculnya stress yang banyak dialami oleh individu. Carlos, Kacmar, dan Williams (2000), *work family conflict* sebuah kondisi yang dirasakan oleh individu karena salah satu peran yang dikerjakannya mengganggu peran yang lainnya. Peran yang dimaksud adalah peran seorang perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah. Peran ganda adalah kegiatan yang mana dua peran yang harus dijalankan oleh seseorang secara bersama dalam menjalankan suatu tugas yang memang sudah menjadi hal yang harus dikerjakan dan juga salah satu peran itu telah menjadi kodrat alami yang memang telah ada sejak dahulu dan tanggung jawabnya (ibu rumah tangga) didalam sebuah keluarga. Konflik peran antara bekerja dan keluarga ini dialami seorang karyawan yang memiliki usia lebih muda karena kematangan emosi dan kemampuan

pengelolaan emosi yang masih rendah. Hal tersebutlah yang menjadi pemicu seseorang memiliki tingkat *stress* yang tinggi Lhutans (2010).

Frone (2000) Mendefinisikan *work family conflict* adalah adanya ketidakseimbangan peran akibat adanya waktu yang dimiliki dan beban kerja yang ada dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang dapat digunakan untuk melakukan aktivitas dalam kegiatan keluarga. Frone (2000) berpendapat bahwa *work family conflict* ini memiliki dua arah yaitu: Konflik karena pekerjaan yang mengganggu kegiatan Bersama keluarga (*work interfering with family*). Konflik ini terjadi ketika seorang pekerja yang membawa tugasnya di kantor untuk dikerjakan di rumah dengan mengorbankan waktu bersama dengan keluarga. Berikutnya ada Konflik karena keluarga mengganggu pekerjaan (*family interfering with work*). Konflik yang terjadi pada saat tanggung jawab keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan. Hal ini terjadi ketika seseorang meninggalkan pekerjaannya untuk urusan keluarganya. Berdasarkan uraian tersebut, maka *work family conflict* dapat didefinisikan sebagai perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang dijalankan dalam waktu bersamaan dimana seseorang mengalami ketidakmampuan seseorang untuk memenuhi salah satu perannya secara maksimal dalam kegiatan kesehariannya karena adanya tumpang tindih dari peran satu dengan peran lainnya.

Dimensi *Work family conflict*

Dimensi *Work family conflict* berdasarkan Carlson, Kacamar, dan Wiliam (2000), yaitu : *ada Time based conflict* ialah konflik terjadi akibat waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan satu peran membuat sulit untuk berpartisipasi dalam melaksanakan peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seseorang yang mengalami *work family conflict* tidak akan dapat melakukan dua atau lebih perannya secara sekaligus dalam satu waktu. *Behavior-based conflict* adalah suatu konflik yang terjadi ketika perilaku tertentu yang diperlukan dalam salah satu peran bertentangan dengan perilaku yang diharapkan dalam satu peran lain. *Strain based conflict* ialah suatu konflik yang terjadi ketika ketegangan yang dialami oleh salah satu peran yang dapat mengganggu aktivitas peran lainnya.

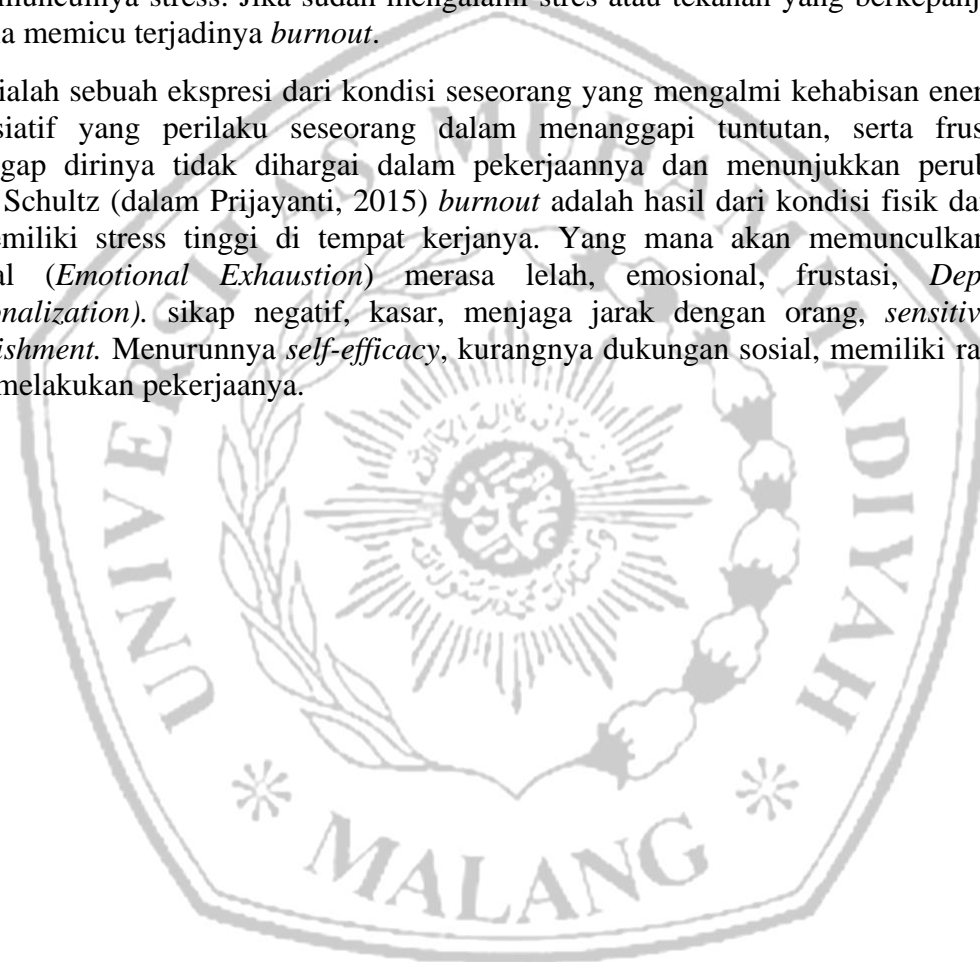
Work family conflict* terhadap *Burnout

Menurut Carlos, Kacmar, dan Williams (2000), *Work family conflict* ialah suatu kondisi yang akan dirasakan oleh individu karena salah satu peran dapat mengganggu peran yang lain. Peran ganda ialah dua peran atau lebih yang akan di jalankan dalam waktu yang bersamaan. Pada seorang wanita sering mengalami kejadian tersebut, terutama bagi wanita karir yang juga berperan sebagai istri dan ibu rumah tangga. Hal tersebut terjadi karena ketidak mampuan seseorang untuk mengatur yang biasa disebut *Time based conflict*. Lalu adanya *Strain based conflict* konflik yang terjadi ketika salah satu peran dapat mengganggu kegiatan peran lainnya dan *Behavior based conflict* konflik yang terjadi karena satu peran bertentangan dengan perilaku yang diharapkan dalam peran lain. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *work family conflict* ialah bentuk konflik antar peran yang mana tekanan-tekanan antara peran pekerjaan dan keluarga saling tidak sejalan satu dengan yang lain dalam beberapa hal. karena partisipasi dari salah satu peran menjadi lebih sulit dilakukan dikarenakan adanya tuntutan untuk berpartisipasi dalam peranan yang lainnya lebih tinggi. *Work*

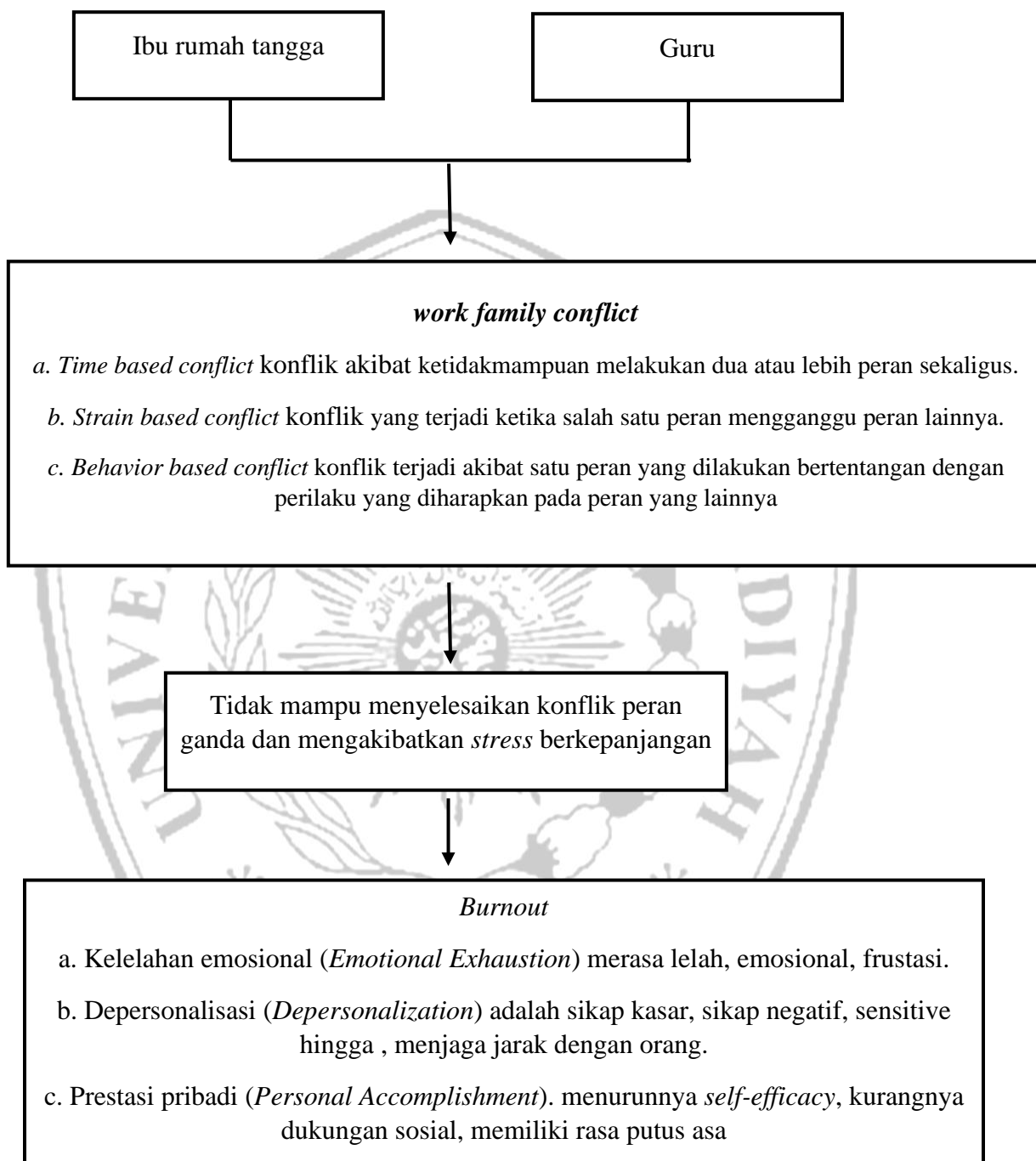
family conflict merupakan stressor bagi sebagian besar karyawan. Seiring waktu, stressor dapat membuat orang menjadi melihat pekerjaan dalam sudut pandang yang negatif. Selain itu *work family conflict* juga bisa menyebabkan munculnya rasa frustrasi dan gangguan dalam bekerja. Gangguan ini dapat membuat produktivitas kerja seseorang bisa menurun, tidak efektif dalam berurusan dengan orang lain dan dapat menguras emosi. Efek dari aspek *work family conflict* tersebut dapat mengakibatkan seseorang mengalami *burnout*.

Tantangan bagi wanita yang memiliki peran ganda yaitu seringnya terjadi masalah dan sulit untuk mengatasinya. Ketidaktertasya masalah tersebut menjadikan beban semakin bertambah dan memicu munculnya stress. Jika sudah mengalami stres atau tekanan yang berkepanjangan maka dapat pula memicu terjadinya *burnout*.

Burnout ialah sebuah ekspresi dari kondisi seseorang yang mengalami kehabisan energi, motivasi atau inisiatif yang perilaku seseorang dalam menanggapi tuntutan, serta frustrasi karena menganggap dirinya tidak dihargai dalam pekerjaannya dan menunjukkan perubahan sikap Menurut Schultz (dalam Prijayanti, 2015) *burnout* adalah hasil dari kondisi fisik dan psikologis yang memiliki stress tinggi di tempat kerjanya. Yang mana akan memunculkan Kelelahan emosional (*Emotional Exhaustion*) merasa lelah, emosional, frustrasi, *Depersonalisasi* (*Depersonalization*). sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan orang, *sensitive*. *Personal Accomplishment*. Menurunnya *self-efficacy*, kurangnya dukungan sosial, memiliki rasa putus asa didalam melakukan pekerjaanya.



Kerangka Berpikir



Hipotesis

Penelitian ini memiliki hipotesa ialah adanya pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* pada guru wanita.

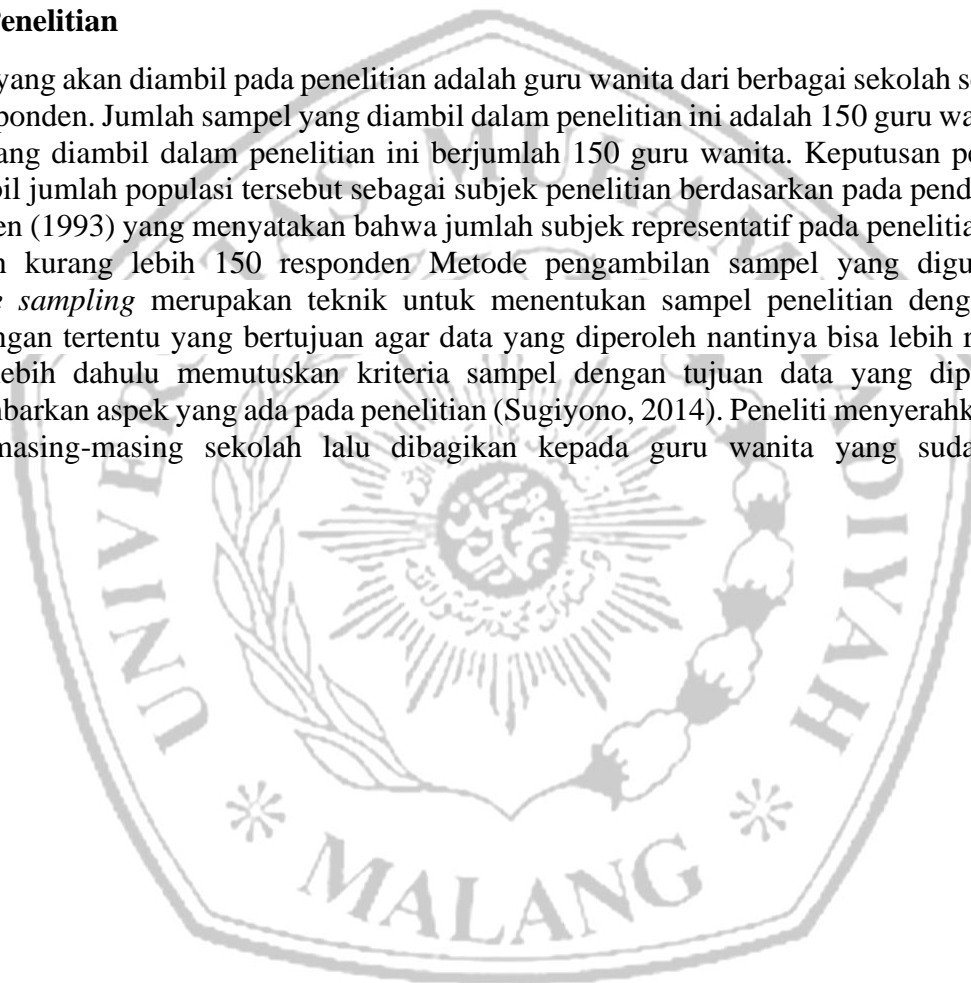
METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

penelitian yang akan dilakukan peneliti akan menggunakan metode kuantitatif non eksperimen. Metode penelitian yang akan dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel yang diteliti. Hasil penelitian kuantitatif ini akan dianalisis menggunakan SPSS. Variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah melihat pengaruh dari variabel bebas *work family conflict* terhadap variabel terikat yaitu *burnout*.

Subjek Penelitian

Populasi yang akan diambil pada penelitian adalah guru wanita dari berbagai sekolah sebanyak 150 orang responden. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 150 guru wanita. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 150 guru wanita. Keputusan peneliti untuk mengambil jumlah populasi tersebut sebagai subjek penelitian berdasarkan pada pendapat Frankel dan Wallen (1993) yang menyatakan bahwa jumlah subjek representatif pada penelitian kuantitatif berjumlah kurang lebih 150 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan ialah *purposive sampling* merupakan teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Peneliti lebih dahulu memutuskan kriteria sampel dengan tujuan data yang diperoleh lebih menggambarkan aspek yang ada pada penelitian (Sugiyono, 2014). Peneliti menyerahkan kuisioner kepada masing-masing sekolah lalu dibagikan kepada guru wanita yang sudah menikah.



Tabel 1.
Responden Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia		
23-30 Tahun	45	30%
31-50 Tahun	105	70%
Usia pernikahan		
1- 20 Tahun	119	79.3%
21-40 Tahun	31	20.7%
Jumlah anak		
0-2Orang	117	78%
>2 Orang	33	22%
Lama Bekerja		
1-10 Tahun	85	56.7%
11-20 Tahun	48	32%
>21 Tahun	17	11.3%
Penerimaan sertifikasi		
Sudah	76	50.7%
Belum	74	49.3%
Status Kepegawaian		
PNS	68	45.3%
NON PNS	82	54.7%

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa partisipan dalam penelitian ini yaitu 150 Guru wanita. Jumlah responden terbanyak berada direntang usia 31-50 tahun sebanyak 105 responden dengan persentase sebesar 70%. Pada tabel di atas diketahui bahwa responden dengan usia pernikahan 1-20 tahun berjumlah 119 responden dengan persentase 79.3%. Bahwa responden dengan memiliki anak sebanyak 0-2 ada 117 orang dengan persentase 78%. Bahwa responden yang memiliki masa kerja

1-10 tahun ada sebanyak 85 orang dengan persentase 56.7%. responden belum menjadi PNS persentase 54.7%. responden belum menerima sertifikasi persentase 50.7%.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu *Work family conflict* sebagai variabel bebas (X) atau *independent variable* dan *burnout* sebagai variabel terikat (Y) atau *dependent variable*. *Work family conflict* merupakan adanya ketidakseimbangan peran akibat adanya waktu yang dimiliki dan beban kerja yang ada dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang dapat digunakan untuk melakukan aktivitas dalam kegiatan keluarga. Sedangkan, *burnout* adalah sindrom kelelahan dan sinisme yang terjadi akibat beberapa pekerjaan yang dikerjakan.

Pada penelitian ini *Work family conflict* menggunakan alat ukur *multidimensional measure of work family conflict* dari Carlson, Kacmar dan Williams (2000). Peneliti memberikan empat pilihan jawaban dengan skala intensi, yaitu Sangat sesuai (SS) dengan skor 4, sampai Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 1. Skala tersebut mengandung jenis pernyataan yaitu *favorable* yang memiliki 18 item. Berikut tabel yang berisi skor validitas dan reliabilitas Berdasarkan dari hasil pengujian reliabilitas dan validitas, skala *Work family conflict* yang diukur terdiri dari 18 item dan item yang gugur sebanyak 2 item, 16 item tidak dinyatakan gugur karena skor indeks reliabilitas lebih dari 0.3. Pada skala ini, skor indeks reliabilitas sebesar 0.913 dengan skor indeks validitas berkisar antara 0.321 hingga 0.780.

Pada penelitian ini *Burnout* menggunakan alat ukur *The Maslach Burnout Inventory (MBI)* dari Maslach (1981) yang terdiri dari 22 item. Cara menjawab dan memberi skor adalah dengan memberikan empat pilihan jawaban dengan skala intensi, Peneliti memberikan empat pilihan jawaban dengan skala intensi, yaitu Sangat sesuai (SS) dengan skor 4, sampai sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 1. Skala tersebut memiliki dua jenis pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable* sebanyak 22 item. Instrumen variabel Y pada penelitian ini diadaptasi dari Maslach *Burnout Inventory (MBI)* yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson (1981) yang berjumlah 22 item pernyataan (dalam Andarini, 2018). contoh variabel dari skala ini yaitu “saya tidak mampu menciptakan suasana yang santai dengan rekan kerja”. Item yang telah gugur ada 3 item pernyataan. sedangkan 19 item yang lain tidak dinyatakan gugur karena memiliki skor indeks reliabilitas lebih dari 0.3. Pada skala ini, skor indeks reliabilitas sebesar 0.897 dengan skor indeks validitas berkisar antara 0.353 hingga 0.771.

Tabel 2.

Indeks Realibitas dan Validitas Skala Work Family Conflict dan Burnout

Alat Ukur	Jumlah Item	Jumlah Item Gugur	Indeks Validitas	Koefisien Reliabilitas
<i>Work Family Conflict</i>	18	2	0.321-0.780	0.913
<i>Burnout</i>	22	3	0.353-0.771	0.897

Prosedur dan Analisis Data

Kegiatan penelitian dilakukan secara tiga tahap, tahap pertama yaitu dimulainya persiapan. Pada tahap ini, peneliti melakukan pendalaman materi melalui kajian teoritik. Dalam hal ini, peneliti menggunakan alat ukur yang didapat dari penelitian sebelumnya dimana pada skala tersebut didasarkan pada aspek-aspek dari variabel X dan Y. Skala yang disebarkan kepada subjek yaitu skala *The Maslach Burnout Inventory (MBI)* milik Maslach (1981) dan *multidimensional measure of work family conflict* milik Carlson, Kacmar dan Williams (2000). Skala yang disediakan adalah skala skala langsung menggunakan lembar kertas penelitian. Pada tahap kedua, peneliti menyebarkan skala pada tanggal 1 sampai 15 februari 2020 ke beberapa sekolah dari tingkat PAUD-SMA dan SLB untuk melaksanakan *tryout* skala kepada responden yang telah memenuhi kriteria pada penelitian ini. Pada tahap ketiga peneliti menyebarkan skala pada tanggal 25 februari sampai 18 maret 2020 untuk melaksanakan penelitian skala kepada responden yang telah memenuhi kriteria pada penelitian ini.

Pada kegiatan terakhir, peneliti menganalisa hasil yang didapatkan dari penyebaran skala kepada 170 responden dan didapatkan 150 responden yang sesuai dengan kriteria peneliti. Data yang diperoleh diinput dan diolah dengan menggunakan *Statistical Package Social Science (SPSS) 21*, yaitu dengan menggunakan analisis uji regresi.

HASIL PENELITIAN

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*Mean*) dan nilai *standart deviation (SD)* pada masing-masing variabel yang dituangkan pada tabel berikut ini.

Tabel 3.
Kategorasi *Work Family Conflict* dan *Burnout*

	Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)	Mean	SD
<i>Work Family Conflict</i>	Tinggi	$50 \geq X$	82	54.70	43.98	9.800
	Sedang	$36 \leq X < 50$	29	19.3		
	Rendah	$X < 36$	39	26		
<i>Burnout</i>	Tinggi	$54 \geq X$	81	54	52.86	10.817
	Sedang	$38 \leq X < 54$	54	36		
	Rendah	$X < 46$	15	10		

Berdasarkan table 3, *Work family conflict* memiliki variasi subjek sebesar 9.800 dan nilai mean sebesar 43.98 dimana dengan skor tersebut dapat dikatakan bahwa subjek mengalami *Work family conflict* didalam kehidupan rumah tangganya. Selanjutnya, pada *burnout* variasi subjek yang didapat sebesar 10.817 dengan mean sebesar 52.86 dimana dengan skor tersebut individu berada ditingkat *burnout* tinggi dan harus segera diatasi. Hal tersebut dikarenakan adanya *burnout* yang dialami responden akan meningkat seiring berjalannya waktu apabila tidak segera ditangani.

Didapatkan hasil berdasarkan tabel 3 yang telah di kategorisasikan menggunakan skor hipotetik, dapat terlihat bahwa skor *Work Family Conflict* lebih besar tergolong kategori tinggi dari pada kategori rendah, sebesar 54.7%, begitupun pada skor *Burnout* lebih besar pada kategori tinggi, yaitu 54%. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *Work Family Conflict* terhadap perilaku *Burnout*, peneliti melakukan analisis regresi. Berikut hasil pengukuran yang didapat.

Tabel 4.

Deskripsi Uji Regresi *Work family conflict* terhadap *Burnout*

r	R²	p	B	Kesimpulan
0.809	0.655	0.000	0.893	Signifikansi

Uji hipotesa yang dilakukan menggunakan analisis pengujian regresi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *Work family conflict* terhadap *Burnout* pada guru wanita Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai signifikansinya yaitu 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0.05 ($p < 0.05 = 0.000 < 0.05$). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif ($B = 0.893$) antara *Work family conflict* terhadap *burnout* pada guru. Koefisien determinasi (R^2) pada tabel di atas yaitu 0.655 dimana terdapat kontribusi dari *Work family conflict* terhadap *Burnout* sebesar 65.5%, sedangkan sisanya 34.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana terdapat pengaruh positif *work family conflict* terhadap *burnout* pada guru wanita ($r = 0.809$; $p = 0.000$). Pada penelitian yang dilakukan didapatkan koefisien regresi yaitu sebanyak 0,893. Dengan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari *Work family conflict* terhadap *burnout* pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work family conflict* yang dialami oleh karyawan maka tingkat *burnout* yang dialaminya juga akan semakin tinggi. Begitupun sebaliknya, apabila *Work family conflict* yang dialami oleh seorang guru wanita rendah maka tingkat *burnout* yang dialami akan semakin rendah pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fassa (2015), menunjukkan bahwa ada pengaruh *work-family conflict* (*time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*) terhadap dimesi-dimensi yang ada pada *burnout*. Wanita lebih menunjukkan tingkat *burnout* yang tinggi secara signifikan dengan memperhatikan konflik antara karir dan keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat kontribusi dari *Work family conflict* terhadap *Burnout* sebesar 65.5%, sedangkan sisanya 34.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Menurut penelitian Fiorilli, (2017) yang dilakukan kepada guru yang mana diungkapkan bahwa seorang guru sangat berpotensi mengalami *burnout* akibat kurangnya dukungan sosial dan intensitas pengolahan emosi yang ada dalam diri. Adanya dukungan keluarga maupun orang-orang yang ada di lingkungan guru wanita yang bekerja diharapkan mampu memberikan seperti menghibur untuk membantu mengurangi terjadinya stress yang akan menimbulkan efek *burnout* jika tidak ditangani secara cepat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Utama dan Sintaasih (2015) *Work family conflict* berpengaruh terhadap intensitas *turnover* yang tergantung pada kepuasan kerja oleh sebab itu seharusnya instansi terkait juga harus meningkatkan kesejahteraan untuk guru dan layanan lain yang dapat mengurangi kondisi *burnout* pada guru agar dapat memberikan kualitas pengajaran yang lebih baik bagi peserta didiknya.

Responden dengan usia pernikahan 1-20 tahun berjumlah 119 responden dengan persentase 79.3%. sedangkan responden dengan usia pernikahan 21-40 tahun berjumlah 31 responden dengan persentase 20.7%. Responden yang memiliki masa kerja 1-10 tahun ada sebanyak 85 orang dengan persentase 56.7%. bahwa responden dengan memiliki masa kerja 11-20 tahun sebanyak 48 orang dengan persentase 32%. bahwa responden dengan memiliki masa kerja lebih dari 21 tahun ada sebanyak 17 orang dengan persentase 11.3%. Peneliti lain Asbari et al (2020) menemukan fakta bahwa semakin guru berpengalaman dalam mengarungi peran gandanya sebagai istri dan orangtua di rumah sekaligus sebagai guru di sekolah, maka kemampuan menangani masalahnya menjadi lebih baik. Ternyata banyak masalah yang lebih cepat diselesaikan karena bekal pengalaman pribadi sebagai guru wanita. Masa kerja dan usia pernikahan juga mampu mempengaruhi cara dalam menangani *Work family conflict*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Muhdiyanto, 2018) konflik yang terjadi antara keluarga dan kerjaan serta adanya konflik antar peran yang semakin tinggi menjadikan seseorang pegawai memiliki potensi untuk munculnya stres yang cukup tinggi bisa berdampak pada stress yang berkepanjangan atau yang biasa disebut *burnout*. Konflik yang terjadi dalam pekerjaan maupun keluarga mengakibatkan munculnya kelelahan baik secara non fisik dan fisik. Hal ini menyebabkan seorang merasa rendah diri serta merasa terkulikan terhadap lingkungan kerjanya dan merasa depresi. Kelelahan secara mental dan fisik. Mc Gregor, et al (2016) menyatakan hal ini mungkin terjadi karena masih rendahnya peran organisasi dalam pengelolaan pegawai, khususnya terkait dengan pengelolaan masalah yang dialami oleh pegawai. Konflik peran yang dialami oleh pegawai tidak bisa menghindarkan mereka dari besarnya tuntutan pekerjaan yang ada, sehingga ini menciptakan kondisi *presenteeism* pada pegawai. Saat karyawan mengalami ketidakmampuan dalam mengelolanya dapat mengakibatkan *burnout* dan berdampak pada intensi untuk keluar dari pekerjaannya. Ketika *burnout* yang dialami tinggi maka akan menyebabkan kerugian terhap organisasi karena kinerja individu yang kurang optimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Latifa (2019) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* antara variabel *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior based conflict* dengan *burnout*. Namun, berdasarkan hasil observasi peneliti kepada lingkungan yang menaungi guru wanita pada beberapa sekolah seperti SD, SMP, SMA dan SLB terdapat potensi yang tinggi untuk mengalami *burnout* karena tuntutan pekerjaan yang berat serta lingkungan kerja yang menuntut mereka untuk ada setiap waktu bagi siswanya. Ketika seorang guru tidak mampu mengelolanya akan mengakibatkan *burnout* dan berdampak pada intensi untuk keluar dari pekerjaannya. Ketika *burnout* yang dialami tinggi maka akan menyebabkan kerugian terhap organisasi karena kinerja individu yang kurang optimal. Peranan pemimpin dan rekan kerja dalam hal komunikasi sangat penting dalam mendukung serta menguatkan satu sama lain untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ram, Khoso, Shah, Chandio, dan Shaikih (2011) menunjukkan konflik peran dapat berpengaruh terhadap kondisi *burnout*. saat seseorang mengalami konflik antar peran yang tinggi dapat memicu munculnya stres yang berkepanjangan atau sering disebut dengan kondisi *burnout*. Ketika karyawan yang mempunyai suatu peran akan tetapi tidak sesuai dengan keinginannya, maka akan memunculkan konflik yang ada pada dirinya. Hal tersebut terjadi karena tidak adanya kesesuaian dengan kondisi hati dan realita yang sedang dialaminya. Tentunya dengan adanya konflik peran yang tinggi dalam suatu perusahaan atau organisasi, akan memunculkan permasalahan bagi seseorang tersebut, sehingga bisa menyebabkan timbulnya stres yang tinggi bagi seseorang yang menjalankannya.

Penelitian yang dilakukan ini tentunya juga memiliki beberapa kekurangan dalam proses melakukan penelitiannya. Kekurangan yang ada dalam penelitian ini yang pertama yaitu bentuk dari penelitian ini berupa korelasi menjadi keterbatasan dalam penelitian. Hal ini dikarenakan tidak dapat membahas sebab dan akibat dari kedua variabel. Demikian pula dengan bentuk pengambilan datanya menggunakan *self-report* dengan menggunakan media *offline*, yang dimana ini dapat menimbulkan bias dan *level of control* nya lemah mengenai subjek yang mengisi data. Dalam penelitian ini pun juga memiliki kelebihan yaitu menjadi salah satu referensi dalam ranah ilmu pengetahuan psikologi bidang industri dan organisasi yang dimana penelitian ini dapat dikatakan penelitian yang baru meskipun bukan yang pertama yang dilakukan di Indonesia terkait dengan jumlah subjek penelitian dari beberapa status bidang perusahaan yang terdiri dari Pendidikan. Namun penelitian mengenai variabel *Work family conflict* yang dikaitkan dengan fenomena variabel *burnout* masih belum banyak dilakukan penelitian di Indonesia dan telah membuktikan bahwa semakin tinggi *Work family conflict* yang dimiliki oleh guru wanita, maka semakin tinggi pula *burnout* yang dirasakan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Bersumber dari hasil penelitian, memperoleh hasil hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Bisa disimpulkan bahwa *work family conflict* signifikan memiliki pengaruh positif terhadap *burnout*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dialami oleh guru wanita maka semakin tinggi pula *burnout* yang dialaminya. Begitupun sebaliknya, apabila semakin rendah *work family conflict* yang dialami oleh guru wanita maka semakin rendah juga *burnout* yang dialami guru wanita tersebut. Dari penelitian ini diketahui sumbangan kontribusi dari *Work family conflict* terhadap *Burnout* sebesar 65.5%, sedangkan sisanya 34.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Implikasi yang didapat dari penelitian ini yaitu hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan dalam ilmu pengetahuan psikologi di bidang industri dan organisasi terutama pada variabel *work family conflict* dan variabel *burnout*. Implikasi dari penelitian ini yaitu bagi seorang guru wanita yang memutuskan untuk bekerja diharapkan mampu menyeimbangkan perannya dengan manajemen waktu antara perannya di rumah sebagai seorang istri dan orang tua maupun perannya yang dilakukan di tempatnya bekerja agar tidak terjadi tumpang tindih peran yang dapat menyebabkan

munculnya konflik peran. Implikasi berikutnya untuk instansi terkait, penelitian yang dilakukan ini dapat dijadikan salah satu referensi untuk meningkatkan kegiatan yang mampu mengurangi munculnya *burnout* dengan memberikan seminar tentang manajemen konflik dan manajemen waktu agar *work family conflict* yang dialami guru bisa diatasi, dengan demikian diharapkan tujuan instansi dapat tercapai dengan baik dan mampu memberikan kualitas pengajaran yang lebih baik. Untuk keluarga maupun orang-orang yang ada di lingkungan wanita bekerja diharapkan mampu memberikan seperti menghibur untuk membantu mengurangi terjadinya stress yang akan menimbulkan efek *burnout* jika tidak ditangani secara cepat. Rekomendasi kepada peneliti selanjutnya adalah bisa lebih mengkaji terkait faktor lain yang dapat mempengaruhi *work family conflict* sebagai mana dukungan sosial, *emotional intelligence*, agar terdapatnya variasi penelitian.

REFRENSI

- Ananda, R. D. (2017). Burnout Pada Guru Pendidikan Jasmani Terkait Pengimplementasian Kurikulum 2013 Dalam Keprofesionalan Mengajar. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Olahraga*1(1), 347-358
- Andriani, C., & Helmayunita, N. (2019). Burn Out Pada Agen Asuransi Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga Pada Pt Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Padang. *Unes Journal Of Social And Economics Research*, Volume 4,(Issue 1), 34–41.
- Anggriana, T. M., Margawati, T. M., & Wardani, S. Y. (2016). Konflik Peran Ganda Pada Dosen Perempuan Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 5(1). <https://doi.org/10.25273/Counsellia.V5i1.269>
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Alamsyah, V. U., Imelda, D., & Purwanto, A. (2020). Studi Fenomenologi Work-Family Conflict dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180-201.
- Azkiyati, N. (2018). Wanita Menikah Yang Berprofesi. 6(1), 59–71.
- Badan Pusat Statistik. (2018). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2018. *Badan Pusat Statistik*, (42/05/Th. Xxi), 1–16. <https://doi.org/No.74/11/35/Th.Xvi>, 5 November 2018
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/Jvbe.1999.1713>
- Ekawanti, S., & Mulyana, O. P. (2016). Regulasi Diri Dengan Burnout Pada Guru. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 6(2), 113. <https://doi.org/10.26740/Jpvt.V6n2.P113-118>
- Eliyana. (2018). Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsj Provinsi Kalimantan Barat tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 2, 3.
- Fassa, A. A. (2019). Pengaruh Work-Family Conflict, Self-Efficacy Dan Faktor Demografik Terhadap Burnout. *Daftar Isi*, 27.
- Fiorilli, C., Albanese, O., Gabola, P., & Pepe, A. (2017). Teachers 'Emotional Competence And

- Social Support: Assessing The Mediating Role Of Teacher Burnout. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 61(2), 127–138. <https://doi.org/10.1080/00313831.2015.1119722>
- Frone, M. R. (2000). Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/Amr.1985.4277352>
- Jeung, D. Y., Kim, C., & Chang, S. J. (2018). Emotional Labor and Burnout: A Review of The Literature. *Yonsei Medical Journal*, 59(2), 187–193. <https://doi.org/10.3349/Ymj.2018.59.2.187>
- Latifa, R. (2019). Pengaruh Work-Family Conflict, Selfefficacy Dan Faktor Demografik Terhadap Burnout. *Tazkiya Journal of Psychology*, 3(1). <https://doi.org/10.15408/Tazkiya.V20i1.9188>
- Lhutan (2010). Organizational Behavior, McGraw-Hill, Company.
- Maslach, C.; Schaufeli, W.B. & Leiter, M. . (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The Measurement of Experienced Burnout*. 2, 99–113.
- McGregor, A., Magee, C. A., Caputi, P., & Iverson, D. (2016). A job demands-resources approach to presenteeism. *Career Development International*.
- Moch, S. (2014). Stres Kerja Terhadap Burnout Serta Implikasinya Pada Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(02), 52–63.
- Patel, C. J., Govender, V., Paruk, Z., & Ramgoon, S. (2006). Working Mothers: Family-Work Conflict, Job Performance and Family/Work Variables. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 32(2), 39–45. <https://doi.org/10.4102/Sajip.V32i2.238>
- Ram, N., Khoso, I., Shah, A. A., Chandio, F. R., & Shaikhi, F. M. (2011). Role conflict and role ambiguity as factors in work stress among managers: A case study of manufacturing sector in Pakistan. *Asian Social Science*, 7(2), 113–118.
- Rosyad, A. S. (2017). *Hubungan Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja Perawat Wanita Di Ruang Rawat Inap , Intensive Care Dan Igd Rsud Tugurejo Semarang*. 1–166. Retrieved From <http://eprints.undip.ac.id/55035/>
- Sihotang, I. N. (2004). Burnout Pada Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dan Jenis Kelamin. *urnal Psikologi*, 1 (1), Online.
- Szczygiel, D. D., & Mikolajczak, M. (2018). Emotional Intelligence Buffers the Effects of Negative Emotions on Job Burnout in Nursing. *Frontiers in Psychology*, 9 (Dec), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02649>
- Utama, D., & Sintaasih, D. (2015). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 254041.

World Health Organisation. (2019). Burn-Out An “Occupational Phenomenon”: International Classification of Diseases. *Who.Int.* Retrieved from https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/



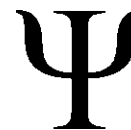




LAMPIRAN 1.
Skala Penelitian



Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir, saya Savira Elmalia Kharisma, mahasiswi Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang akan mengadakan penelitian untuk memenuhi persyaratan wajib dalam menyelesaikan program sarjana. Saya meminta bantuan Anda untuk mengisi skala ini sesuai dengan kondisi yang Anda rasakan.

Pengisian skala ini bertujuan untuk penelitian ilmiah. Anda tidak perlu ragu-ragu dalam menjawab pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya, karena tidak ada jawaban yang benar atau salah.

Atas perhatian dan partisipasi Anda untuk menjadi responden dalam mengisi skala ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat saya

Savira Elmalia Kharisma

Petunjuk Pengisian Skala

Pernyataan berikut ini berkaitan dengan kehidupan sehari-hari di perusahaan dan di rumah. Terdapat dua skala, bagian I terdiri dari 18 item pernyataan dan bagian II terdiri dari 22 item pernyataan. Anda diminta memilih salah satu pernyataan yang telah disediakan dengan memberi **tanda silang (X)** pada kolom jawaban yang sesuai dengan kondisi Anda saat ini. Terdapat empat pilihan jawaban yang tersedia, yaitu:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh:

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Motivasi yang diberikan oleh atasan saya membuat saya bersemangat dalam bekerja	×		≠	

Apabila ingin mengganti jawaban, Anda dapat memberi **tanda sama dengan (=)** pada jawaban yang ingin Anda ganti. Lalu beri **tanda silang (X)** pada jawaban yang lebih sesuai dengan kondisi Anda. Tidak ada jawaban benar maupun salah.

Usia :
 Usia Pernikahan :
 Jumlah Anak :
 Institusi / Masa Kerja : TK/SD/SMP/SMA/SLB(..... Tahun)
 Pendidikan Terakhir :
 Penerimaan Sertifikasi : Sudah / Belum
 Status Kepegawaian : PNS / NON PNS

SKALA WORK FAMILY CONFLICT

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan saya menjauhkan saya dari keluarga				
2.	Waktu yang harus saya luangkan untuk pekerjaan membuat saya tidak bisa mengikuti aktivitas dari tanggung jawab rumah tangga				
3.	Saya kehilangan aktivitas dengan keluarga karena waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan				
4.	Waktu yang harus saya habiskan untuk melakukan tanggung jawab keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan				
5.	Saya harus meninggalkan pekerjaan karena banyak waktu yang harus diluangkan demi keluarga				
6.	Ketika saya pulang dari bekerja saya seringkali merasa kelelahan untuk mengerjakan kegiatan atau tanggung jawab keluarga				
7.	Saya sering kelelahan secara emosional ketika Pulang kerja sehingga tidak bisa berkumpul dengan keluarga				
8.	Karena tekanan dari pekerjaan, terkadang saya terlalu Lelah untuk mengerjakan hal-hal yang saya sukai di rumah				
9.	Akibat stres di rumah, seringkali saya memikirkan masalah keluarga saat bekerja				
10.	Karena saya sering stress mengenai urusan rumah , saya jadi sulit berkonsentrasi mengerjakan pekerjaan di kantor				
11.	Tekanan dan kecemasan dari kehidupan keluarga sering melemahkan kemampuan saya dalam bekerja				
12.	Kemampuan memecahkan masalah yang digunakan dalam pekerjaan saya tidak efektif dalam memecahkan masalah di rumah				
13.	Perilaku yang efektif dan dibutuhkan di kantor bisa menjadi tidak berlaku di rumah				
14.	Perilaku efektif saya di kantor tidak membantu saya menjadi orang tua dan pasangan yang baik				
15.	Perilaku yang biasa dilakukan di rumah tidak efektif dilakukan di kantor				
16.	Perilaku yang efektif dan penting bagi saya di rumah mungkin saja tidak berlaku saat bekerja				

SKALA BURNOUT

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa memperlakukan beberapa orang seolah-olah sebagai objek yang tidak saya kenali				
2.	Saya merasa pekerjaan saya memiliki pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain				
3.	Saya mampu menciptakan suasana yang nyaman pada orang lain				
4.	Saya merasa lelah secara emosional dengan pekerjaan saya				
5.	Saya merasa frustrasi dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada saya				
6.	Saya merasa sangat stres saat bekerja secara langsung dengan orang lain.				
7.	Saya benar-benar tidak peduli dengan apa yang terjadi pada orang lain				
8.	Saya khawatir menjadi orang yang lebih emosional karena pekerjaan ini				
9.	Saya merasa kelelahan dengan pekerjaan saya				
10.	Saya merasa disalahkan orang lain karena masalah mereka				
11.	Saya merasakan lelah setelah bekerja setiap hari				
12.	Saya menjadi lebih kejam terhadap orang lain sejak menjadi karyawan				
13.	Saya merasa sangat semangat dalam bekerja				
14.	Saya merasa lelah ketika saya bangun di pagi hari dan harus menghadapi pekerjaan di hari itu				
15.	Bekerja menghadapi orang lain setiap hari membuat saya tertekan				
16.	Pekerjaan ini membuat saya menjadi tidak bebas				
17.	Saya merasa bekerja terlalu keras dalam pekerjaan saya				
18.	Saya dapat menangani masalah emosional di tempat kerja dengan sangat tenang				
19.	Saya telah mencapai banyak hal yang membanggakan dalam pekerjaan				



Lampiran 2.
Hasil Uji Normalitas dan Uji Regresi



Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.35651112
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.046
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.570
Asymp. Sig. (2-tailed)		.901

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Uji linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	13127.564	38	345.462	8.904	.000
Between Groups	11413.680	1	11413.680	294.188	.000
total_burnout * total_wkf	1713.884	37	46.321	1.194	.238
Within Groups	4306.496	111	38.797		
Total	17434.060	149			

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.652	6.378

a. Predictors: (Constant), total_wkf

b. Dependent Variable: total_burnout

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11413.680	1	11413.680	280.584	.000 ^b
	Residual	6020.380	148	40.678		
	Total	17434.060	149			

a. Dependent Variable: total_burnout

b. Predictors: (Constant), total_wkf

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.581	2.402		5.654	.000
	total_wkf	.893	.053	.809	16.751	.000

a. Dependent Variable: total_burnout

LAMPIRAN 3.**Blue Print**

BLUE PRINT SKALA WORK FAMILY CONFLICT

Dimensi	Item
Time based conflict	<p>1. Pekerjaan saya menjauhkan saya dari keluarga</p> <p>2. Waktu yang harus saya luangkan untuk pekerjaan membuat saya tidak bisa mengikuti aktivitas dari tanggung jawab rumah tangga</p> <p>3. Saya kehilangan aktivitas dengan keluarga karena waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan</p> <p>4. Waktu yang harus saya habiskan untuk melakukan tanggung jawab keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan</p> <p>9. Akibat stres di rumah, seringkali saya memikirkan masalah keluarga saat bekerja</p> <p>10. Karena saya sering stress mengenai urusan rumah , saya jadi sulit berkonsentrasi mengerjakan pekerjaan di kantor</p> <p>11. Tekanan dan kecemasan dari kehidupan keluarga sering melemahkan kemampuan saya dalam bekerja</p>
Strain based conflict	<p>5. Saya harus meninggalkan pekerjaan karena banyak waktu yang harus diluangkan demi keluarga</p> <p>12. Kemampuan memecahkan masalah yang digunakan dalam pekerjaan saya tidak efektif dalam memecahkan masalah di rumah</p> <p>13. Perilaku yang efektif dan dibutuhkan di kantor bisa menjadi tidak berlaku di rumah</p> <p>14. Perilaku efektif saya di kantor tidak membantu saya menjadi orang tua dan pasangan yang baik</p>
Behavior based conflict	<p>6. Ketika saya pulang dari bekerja saya seringkali merasa kelelahan untuk mengerjakan kegiatan atau tanggung jawab keluarga</p> <p>7. Saya sering kelelahan secara emosional ketika Pulang kerja sehingga tidak bisa berkumpul dengan keluarga</p> <p>8. Karena tekanan dari pekerjaan, terkadang saya terlalu Lelah untuk mengerjakan hal-hal yang saya sukai di rumah</p> <p>15. Perilaku yang biasa dilakukan di rumah tidak efektif dilakukan di kantor</p> <p>16. Perilaku yang efektif dan penting bagi saya di rumah mungkin saja tidak berlaku saat bekerja</p>

BLUE PRINT SKALA BURNOUT

Dimensi	Favorable	Unfavorable
<i>Emotional Exhaustion</i>	<p>4 Saya merasa lelah secara emosional dengan pekerjaan saya</p> <p>5 Saya merasa frustrasi dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada saya</p> <p>6 Saya merasa sangat stres saat bekerja secara langsung dengan orang lain.</p> <p>9 Saya merasa kelelahan dengan pekerjaan saya</p> <p>11 Saya merasakan lelah setelah bekerja setiap hari</p> <p>14 Saya merasa lelah ketika saya bangun di pagi hari dan harus menghadapi pekerjaan di hari itu</p> <p>15 Bekerja menghadapi orang lain setiap hari membuat saya tertekan</p> <p>16 Pekerjaan ini membuat saya menjadi tidak bebas</p> <p>17 Saya merasa bekerja terlalu keras dalam pekerjaan saya</p>	

<p><i>Depersonalization</i></p>	<p>1 Saya merasa memperlakukan beberapa orang seolah-olah sebagai objek yang tidak saya kenali</p> <p>7 Saya benar-benar tidak peduli dengan apa yang terjadi pada orang lain</p> <p>8 Saya khawatir menjadi orang yang lebih emosional karena pekerjaan ini</p> <p>10 Saya merasa disalahkan orang lain karena masalah mereka</p> <p>12 Saya menjadi lebih kejam terhadap orang lain sejak menjadi karyawan</p>	
<p>Low Personal Accomplishment</p>		<p>2 Saya merasa pekerjaan saya memiliki pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain</p> <p>3 Saya mampu menciptakan suasana yang nyaman pada orang lain</p> <p>13 Saya merasa sangat semangat dalam bekerja</p> <p>18 Saya dapat menangani masalah emosional di tempat kerja dengan sangat tenang</p> <p>19 Saya telah mencapai banyak hal yang membanggakan dalam pekerjaan</p>

SURAT KETERANGAN
TANDA MENGIKUTI UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Savira Elmalia Kharisma
NIM : 201610230311042
Program Studi : Psikologi
No. Telp : 082216307447
Judul skripsi : *Work-family conflict* dan *Burnout* pada guru wanita

Skrripsi tersebut telah diperiksa dan diujiikan pada tanggal 10 Juli 2020 serta telah diperbaiki sebagaimana mestinya.

Demikian surat keterangan ini dibuat.

Malang, 10 Juli 2020



Susaneti Prasetyaningrum, M.Psi